

Date : 20130617

Fichier : 566-02-3474

Citation : 2013 CRTFP 70



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**BERNIE JONES**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié  
*Jones c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Kate Rogers, arbitre de grief

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Marie-Pier Dupuis-Langis, Union of Canadian  
Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du  
Canada - CSN

**Pour l'employeur :** Michel Girard, avocat

---

Affaire entendue à Kingston (Ontario)  
les 5 et 6 novembre 2012.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] Bernie Jones, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») est un agent correctionnel, classifié CX-02. Il travaille à l'Établissement de Millhaven (l'« Établissement ») du Service correctionnel du Canada (le « SCC » ou l'« employeur »). Durant la période pertinente, il était couvert par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et le Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (le « syndicat »), venant à échéance le 31 mai 2010 (la « convention collective »). Le 2 novembre 2009, il a déposé un grief contestant le refus de l'employeur de lui accorder une rémunération d'intérim au groupe et niveau CX-03 pour son travail à titre de formateur lors d'une formation d'appoint sur l'utilisation de l'appareil de protection respiratoire autonome (APRA) tenue annuellement à l'Établissement. À titre de mesure corrective, il a demandé à être payé rétroactivement au groupe et niveau CX-03 pour toutes les journées où il a travaillé à titre de formateur pour l'utilisation de l'APRA.

[2] La clause 49.07 de la convention collective stipule :

*49.07 Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins huit (8) heures de travail, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.*

[3] La clause 43.05 de la convention collective, qui également pertinente aux enjeux en l'espèce, est libellé comme suit :

**43.05 Indemnités pour formateur**

*Lorsqu'un-e employé-e accepte d'agir à titre de formateur, il ou elle reçoit une indemnité de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) de l'heure pour chaque heure ou partie d'heure.*

[4] Le grief a été rejeté au premier et au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Il a été renvoyé à l'arbitrage le 17 février 2010, à l'intérieur des délais prescrits pour le renvoi à l'arbitrage, mais avant que l'employeur ne formule une réponse au dernier palier. Il a émis sa réponse le 13 décembre 2010.

[5] Ce grief était l'un des 42 griefs inclus dans *Timson et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTFP 8. Cette dernière décision cherchait à déterminer si l'employeur tentait de remettre en litige une question déjà réglée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP ») dans *Lavigne et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 117, et s'il existait des différences factuelles entre *Timson* et *Lavigne* qui pourraient mener à une conclusion différente. L'arbitre de grief a conclu que *Lavigne* s'appliquait et qu'il n'y avait aucune différence majeure entre les deux décisions. À la suite d'un processus d'arguments écrits, l'arbitre de grief a donc accueilli les griefs au motif que la question avait déjà été réglée et que, par conséquent, le principe juridique de la chose jugée s'appliquait.

[6] Toutefois, lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a conclu, dans *Canada (Procureur général) c. Timson et al.*, 2012 CF 719, que l'arbitre de grief avait manqué à l'obligation d'équité procédurale en ne permettant pas à l'employeur de présenter des éléments de preuve et des arguments sur le fond des griefs. La Cour a accueilli la demande de contrôle judiciaire et a renvoyé les 42 griefs à la CRTFP pour une nouvelle décision par un autre arbitre de grief. Au lieu de traiter les 42 griefs renvoyés à la CRTFP en tant que grief collectif, les parties ont choisi de n'utiliser que le grief en l'espèce comme cas type pour les autres griefs toujours en suspens.

## **II. Résumé de la preuve**

[7] Le syndicat a cité le fonctionnaire à témoigner et a produit 11 documents en preuve. L'employeur a cité trois témoins à comparaître : Scott Thompson, sous-directeur de l'Établissement; Christine Anderson, gestionnaire de l'exécution des programmes, Collège régional du personnel - Ontario (le « Collège du personnel »); Anik Dépres, directrice du design organisationnel et de la classification des postes. L'employeur a soumis quatre documents en preuve. Il est à noter que le poste [traduction] « agent de formation du Collège du personnel » (CX-03) est mieux connu sous le titre de [traduction] « formateur du Collège du personnel » par le fonctionnaire et les témoins, et que les agents correctionnels (CX-02) chargés de la formation d'appoint étaient appelés [traduction] « formateurs en milieu de travail ». J'ai utilisé ces deux termes dans la présente décision. Il y a aussi, à l'Établissement, un coordonnateur de la formation du personnel, dont les fonctions du poste concernent

davantage la planification et la coordination de la formation que la prestation de la formation elle-même.

[8] Le fonctionnaire est un employé classifié CX-02. Il travaille à l'Établissement depuis 2002. Avant de devenir CX-02, il a travaillé comme CX-01 au Pénitencier de Kingston pendant trois ans. Il a témoigné que les tâches d'un CX-01 et d'un CX-02 sont similaires, mais qu'un CX-01 n'a pas de charge de travail et n'est pas responsable de détenus. Tous les CX-02 ont la responsabilité de rédiger des résumés de l'activité des détenus pendant 30 jours et de tenir des dossiers de cas. Ils aident les détenus à remplir des demandes d'autorisation de visite par leur famille et supervisent les détenus dans le cadre de leur travail. Les agents correctionnels affectés aux unités résidentielles ont des rôles différents, mais travaillent en groupe. Cependant, les tâches principales d'un CX-02 sont les mêmes que celles d'un CX-01 : effectuer des patrouilles toutes les heures, veiller à la sécurité des détenus en faisant des rondes, et assurer la sécurité active. Généralement, les CX-02 ne donnent pas de formation ou de directive à leurs pairs au niveau de l'établissement.

[9] Avant de devenir agent correctionnel, le fonctionnaire a suivi le Programme de formation correctionnelle (PFC), soit un programme de formation obligatoire de 13 semaines donné au Collège du personnel. Le PFC fait partie des Normes nationales de formation (NNF) établies par le SCC pour fournir des formations obligatoires et de perfectionnement à son personnel (pièce G-3). Le PFC est la formation de base de tous les agents correctionnels de tous les sites du SCC au Canada. La formation inclut des cours de sécurité, de maniement des armes à feu ainsi que d'utilisation de l'APRA, et tous les agents correctionnels sont initiés aux directives du commissaire et préparés à effectuer leur travail. Le PFC est donné par des civils et des CX-03 du Collège du personnel, de même que par des agents de libération conditionnelle et des agents de programmes.

[10] Le fonctionnaire a expliqué que la formation sur l'APRA faisait partie du PFC et qu'elle était ensuite donnée, en milieu de travail, aux établissements du SCC à titre de formation d'appoint pour tous les employés tenus de savoir utiliser un APRA. Le fonctionnaire a allégué que le contenu de la formation initiale du Collège du personnel était le même que celui de la formation d'appoint donné en établissement; il a dit avoir enseigné le même programme à l'Établissement que celui qu'il a reçu au Collège du personnel.

[11] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a reconnu que la formation initiale sur l'utilisation de l'APRA, au Collège du personnel, durait deux jours alors que la formation d'appoint ne durait qu'une journée. Il a maintenu que les deux cours étaient identiques. Il a également déclaré qu'il faudrait demander à un formateur CX-03 du Collège du personnel d'expliquer la différence en ce qui concerne la durée des deux cours. Il a noté que tous les formateurs sur l'utilisation de l'APRA et tous les chefs de service d'incendie avaient accès au [traduction] « lecteur X » sur le réseau de l'employeur et pouvaient accéder à toute la documentation relative à la formation sur l'utilisation de l'APRA au moyen de ce lecteur. Cette méthode d'accès permet à la formation d'appoint en milieu de travail d'être identique à la formation au Collège du personnel.

[12] Le fonctionnaire est devenu formateur sur l'utilisation de l'APRA en 2002; lorsque l'employeur a annoncé un poste vacant, le fonctionnaire a manifesté son intérêt au coordonnateur de la formation du personnel de l'Établissement. Il pensait avoir été choisi en tant que formateur en milieu de travail en raison de son expérience de pompier bénévole. Une fois sélectionné, il a reçu une formation spéciale. Pour devenir formateur sur l'utilisation de l'APRA, il faut d'abord obtenir le certificat de « responsable des essais ». Au moment de sa formation en vue de devenir formateur, la formation en « essais d'ajustement » était donnée à l'externe par la *Mine Safety Association* (l'association de la sécurité minière). La deuxième partie de sa formation, d'une durée d'une journée, était fournie par des formateurs CX-03 et avait lieu au Collège du personnel. Toutefois, l'employeur a maintenant recours au programme de « formation des formateurs » pour préparer les nouveaux formateurs.

[13] Le fonctionnaire a affirmé qu'il devait suivre une formation d'appoint tous les trois ans et être certifié de nouveau chaque fois que l'équipement changeait. La formation en vue de la certification est donnée soit au Collège du personnel soit en milieu de travail par un CX-03 du Collège du personnel. Il était persuadé qu'en matière de formation sur l'utilisation de l'APRA, il n'y avait aucune différence entre les connaissances d'un formateur du Collège du personnel et celles d'un formateur en milieu de travail.

[14] Le fonctionnaire et M. Thompson ont tous deux expliqué que la formation sur l'utilisation de l'APRA était prévue chaque automne durant un bloc de six semaines. Cinq formateurs en milieu de travail forment les 220 agents correctionnels de

l'Établissement ainsi que d'autres employés qui pourraient avoir à utiliser l'APRA. En 2009, lorsque le grief a été déposé, environ 30 employés non membres du groupe CX avaient eux aussi reçu la formation d'appoint. La formation s'inscrit dans une semaine de 40 heures, avec 6 élèves par séance. Les séances ont lieu durant les quarts de jour et les quarts de soir. Les formateurs travaillent en tandem, et sont déchargés de leurs tâches régulières pour qu'ils ne fassent que de la formation durant ces six semaines consacrées à la formation d'appoint, et ce, annuellement. La formation est donnée dans un immeuble situé à environ un kilomètre de l'Établissement.

[15] Selon la politique du SCC, tous les employés doivent se soumettre à des essais d'ajustement de l'APRA chaque année (pièces G-6 et G-7) pour veiller à ce que leur équipement soit bien ajusté. Les essais sont menés en même temps que la formation d'appoint. Les participants doivent remplir un formulaire d'évaluation de santé avant les essais d'ajustement pour s'assurer qu'aucun problème de santé n'affectera l'utilisation de l'équipement. Le fonctionnaire a expliqué que l'un des formateurs effectuait les essais d'ajustement alors que l'autre couvrait le matériel de formation avec les participants. Les essais d'ajustement sur les participants durent environ trois heures. Le reste de la période est divisée en plusieurs segments, par exemple revoir le matériel de formation et la marche à suivre pour mettre et retirer l'APRA, mener une simulation d'enfumage et passer une épreuve écrite. Le matériel de formation consiste en une présentation PowerPoint (pièce G-10) fournie par le Collège du personnel aux formateurs en milieu de travail et faisant partie des NNF. Le fonctionnaire a reconnu qu'il n'avait pas élaboré les documents de formation et qu'il n'était pas présent lors de leur rédaction.

[16] Le fonctionnaire a expliqué que les essais d'ajustement ne peuvent se faire que sur des employés bien rasés pour que les masques soient ajustés très serré. En raison de cette exigence, selon le fonctionnaire, il peut devoir renvoyer au travail un employé qui refuse de se raser. Il a dit que l'autorité lui permettant de priver de formation d'appoint un employé qui refuse de se raser s'apparente à une autorité de supervision et qu'il était responsable des personnes qu'il formait. Il a mentionné qu'il n'était jamais arrivé qu'un employé refuse de se raser après une demande en ce sens.

[17] Le fonctionnaire a expliqué que les formateurs en milieu de travail donnent non seulement des formations d'appoint, mais aussi une formation initiale destinée aux employés non membres du groupe CX ou à d'autres employés lorsque l'équipement

change. Il a dit cependant n'avoir donné que des essais d'ajustement à un groupe non-CX recevant la formation initiale.

[18] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a comparé ses tâches de formateur en milieu de travail aux activités clés figurant dans la description du poste CX-03 de formateur au Collège du personnel. Il a reconnu qu'il ne planifiait pas la formation ni l'horaire des participants, mais qu'il devait coordonner auprès de l'employeur les périodes de formation pour tenir compte des disponibilités des employés pendant la période normale de formation d'appoint. De plus, les autres formateurs et lui établissaient leurs propres calendriers de formation. C'est le coordonnateur de la formation du personnel de l'Établissement qui a la tâche de communiquer avec les employés à former.

[19] Le fonctionnaire a affirmé qu'il participait à l'identification des besoins de formation, puisqu'il a rencontré l'employeur au sujet du besoin de formation quant à un équipement particulier. Il a affirmé qu'il ne participait pas à l'analyse des cours ni à la conception du programme de cours et qu'il n'agissait pas en qualité d'évaluateur de cours. Il ne fait pas de formation dans le cadre du PFC et ne soumet pas de rapports d'évaluation des élèves. Cependant, il a affirmé qu'il prodiguait des services de consultation et des conseils sur la carrière. Il a déclaré avoir expliqué aux participants la nécessité d'être bien rasé pour suivre la formation d'appoint et que le défaut de participer à la formation d'appoint pourrait avoir des répercussions sur la carrière d'un agent correctionnel. Toutefois, il a reconnu ne pas avoir fourni d'autre conseil que celui mentionné ci-dessus. Il a aussi affirmé qu'il participait indirectement à des projets et à des comités de formation, car il siégeait au comité de santé et de sécurité au travail, où des discussions portaient sur la formation.

[20] Le fonctionnaire a déclaré qu'il entretenait un inventaire en lien avec la formation, dans la mesure où il effectuait l'entretien secondaire de l'équipement de l'APRA, notamment le remplacement de la pile. Cependant, l'entretien de l'équipement est généralement donné en sous-traitance. Les installations nécessaires à la formation étaient mises en place par les formateurs en milieu de travail. Selon le fonctionnaire, les formateurs effectuaient le montage la veille de la formation, durant la soirée, et arrivaient tôt le matin pour le terminer. Les formateurs lavaient et désinfectaient l'équipement avant sa réutilisation.

[21] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a passé en revue la description de

travail de son poste CX-02, qu'il a déclaré n'avoir jamais lue. Il a reconnu que la description exigeait qu'il connaisse l'APRA, mais il a dit qu'il possédait davantage que des connaissances de l'APRA, puisqu'il en assurait la formation. Il a aussi reconnu que, selon la description de travail, les titulaires de ce poste offraient du mentorat et de l'accompagnement en milieu de travail. Cependant, il a dit que l'Établissement était doté d'un programme de mentorat et d'accompagnement officiel auquel les employés pouvaient offrir leurs services sur une base volontaire à titre de guide.

[22] Le fonctionnaire a expliqué qu'il avait présenté son grief après avoir été payé, bien qu'il l'ait fait un certain temps après la fin de la formation d'appoint. Les indemnités sont versées tous les trimestres; ainsi, les indemnités pour le travail effectué en juillet, août et septembre sont versées en octobre. C'est également le cas des majorations pour travail supplémentaire.

[23] M. Thompson a témoigné qu'il occupait le poste de sous-directeur à l'Établissement depuis près de trois ans. Juste avant de travailler pour l'Établissement, il était surveillant correctionnel au Pénitencier de Kingston. L'une de ses tâches à titre de surveillant correctionnel était d'établir le calendrier de la formation; il collaborait donc avec les formateurs en milieu de travail pour organiser la formation en établissement. Il collaborait aussi avec le Collège du personnel pour s'assurer que les formateurs en milieu de travail étaient bien formés. Il appuyait l'élargissement de la portée du rôle des agents correctionnels pour inclure la formation à titre de formateurs en établissement.

[24] M. Thompson a expliqué que la formation initiale pour l'utilisation de l'APRA était donnée par des formateurs de niveau CX-03 du Collège du personnel. Cette formation est plus longue que la formation d'appoint donnée par les formateurs en milieu de travail parce qu'il s'agit de la première fois que les participants prennent connaissance de cette information. L'objectif de la formation d'appoint est simplement de rappeler aux participants l'information acquise lors de leur formation initiale; la formation d'appoint n'a donc pas besoin d'être aussi longue et détaillée. L'employeur s'attend à ce que les formateurs en milieu de travail suivent le PFC à la lettre, et ce, sans exception.

[25] Alors qu'il passait en revue le rôle des formateurs en milieu de travail, M. Thompson a déclaré qu'ils étaient formés par des formateurs CX-03 du Collège du personnel et que leur travail était supervisé par le Collège du personnel. Autrement, ils



sont supervisés par les surveillants correctionnels à l'Établissement. Les formateurs en milieu de travail sont chargés d'effectuer les essais d'ajustement et de donner les formations d'appoint. Ils sont censés corriger les tests des participants mais, dans certains cas, les participants corrigent leur propre test. Avant 2009, les surveillants correctionnels examinaient les tests pour déterminer qui avait réussi et qui avait échoué, mais après 2009, cette tâche a été prise en charge par le coordonnateur de la formation du personnel de l'Établissement. Les formateurs en milieu de travail sont souvent réticents à faire rapport des résultats, car cela revient à dénoncer des collègues; c'est donc le gestionnaire ou le coordonnateur de la formation du personnel qui s'en occupe. Les formateurs en milieu de travail ne préparent pas non plus de rapports d'évaluation de la formation et ne donnent pas d'impression générale de la performance des participants. Cependant, M. Thompson a reconnu en contre-interrogatoire que si un participant ne réussissait pas la formation d'appoint, il communiquerait avec le fonctionnaire pour en connaître la raison; ainsi, le fonctionnaire peut, dans une certaine mesure, fournir une évaluation ou un rapport.

[26] M. Thompson a témoigné que les formateurs en milieu de travail collaboraient avec le coordonnateur de la formation du personnel de l'Établissement pour préparer la remorque à l'endroit où la formation a lieu. Si de l'équipement est nécessaire, les formateurs en avisent le coordonnateur de la formation du personnel, qui en fait alors l'acquisition. Cependant, les formateurs sont responsables du montage de la machine d'essai d'ajustement, comme M. Thompson l'a reconnu en contre-interrogatoire.

[27] Le coordonnateur de la formation du personnel de l'Établissement coordonne aussi la formation. Il collabore avec les formateurs en milieu de travail pour planifier le calendrier de la formation, puis avec les surveillants correctionnels pour établir le calendrier de formation des participants. Il tient aussi les registres de formation du personnel et avise les formateurs de toute modification au programme de formation.

[28] Le matériel didactique utilisé par les formateurs en milieu de travail pour la formation d'appoint a été créé et distribué par la Direction générale de l'apprentissage et du perfectionnement de l'administration centrale du SCC. Des formateurs de l'administration centrale forment les formateurs du Collège du personnel, qui, à leur tour, forment les formateurs en milieu de travail. Les formateurs du Collège du personnel forment aussi les formateurs en milieu de travail lors des changements d'équipement. M. Thompson a soulevé que la formation relative au nouvel

équipement, ou [traduction] « formation de conversion », requiert la même approche et les mêmes compétences que la formation d'appoint, mais appliquées au nouvel équipement.

[29] M. Thompson a passé en revue les tâches clés indiquées dans la description de travail d'un agent de formation du Collège du personnel classifié CX-03 (pièce E-1). Il a affirmé que les formateurs en milieu de travail, comme le fonctionnaire, font peu de planification et de préparation en ce qui concerne la formation d'appoint, car ces rôles sont surtout exercés par d'autres. Ils ne coordonnent pas non plus la formation d'appoint. Bien que le fonctionnaire connaisse le calendrier de la formation, le nombre de participants et le nombre de formateurs, la coordination est du ressort du coordonnateur de la formation du personnel. Ce ne sont pas les formateurs en milieu de travail qui cernent les besoins en matière de formation, quoiqu'ils puissent donner leur avis sur le sujet. L'analyse et la conception du programme de cours sont par ailleurs les tâches des formateurs du Collège du personnel et des agents de la Direction générale de l'apprentissage et du perfectionnement, et non celle des formateurs en milieu de travail. Ces derniers se font parfois demander de siéger à des comités, mais cela ne fait pas partie de leur rôle. Les formateurs en milieu de travail n'agissent que rarement comme conseillers ou formateurs au PFC, ce qui ne fait pas non plus partie de leur rôle. Ils ne rédigent pas de rapports d'évaluation individuels des participants. Ils ne donnent pas de conseils de gestion de carrière. Ils ne conseillent pas la direction en matière de formation et de perfectionnement. Ils ne sont pas formés à la réparation de l'équipement; ils n'entretiennent pas l'équipement non plus, car cette tâche est prise en charge par un autre membre du personnel. Enfin, bien que la participation aux comités et aux projets de formation figure comme une tâche clé sur la description d'emploi des formateurs du Collège du personnel, M. Thompson soutient que tout membre du personnel a le droit d'y participer - il ne s'agit pas d'une fonction propre à ce poste.

[30] M. Thompson a souligné que les agents correctionnels n'agissaient pas à titre de CX-03 lorsqu'ils offraient des formations d'appoint pour leurs pairs. Ils ne donnent pas la formation initiale; celle-ci est donnée par les formateurs du Collège du personnel au PFC, qui, pour leur part, ne donnent pas de formation d'appoint au niveau de l'établissement. En contre-interrogatoire, il a admis qu'un CX-01 agissant à titre de CX-02 aurait droit à une rémunération d'intérim au groupe et niveau CX-02 de même qu'à l'indemnité pour formateur.

[31] M. Thompson a témoigné que, selon la description du poste CX-02 (pièce E-2), les agents correctionnels sont responsables de la formation de leurs pairs, ce qui peut comprendre la formation d'appoint. Il a affirmé que les agents correctionnels de niveau CX-02 agissent à titre de mentors et d'accompagnateurs auprès des CX-01 dans les unités de l'établissement. Selon lui, le rôle des CX-02 ne se limite pas à la tenue de dossiers. Ils font aussi de la gestion des cas, ce qui revient à jouer un rôle important dans l'emploi des détenus. Ils participent activement à l'embauche et à l'évaluation salariale des détenus et sont responsables de tenir les détenus au courant des changements aux politiques et aux pratiques. En contre-interrogatoire, M. Thompson a reconnu qu'il existait un programme officiel de mentorat à l'Établissement. Il a aussi reconnu que le travail des formateurs en milieu de travail à titre de formateurs ne compte pas dans leur évaluation du rendement.

[32] Selon M. Thompson, les formateurs en milieu de travail ont été informés en 2009 qu'ils ne recevraient pas de rémunération d'intérim. S'ils l'avaient souhaité, ils auraient pu confirmer leurs paiements en consultant leur gestionnaire correctionnel ou le sous-directeur puisque les feuilles de rémunération d'intérim doivent être signées quotidiennement.

[33] Mme Anderson est gestionnaire de l'exécution de programmes au Collège du personnel. Elle supervise présentement trois CX-03 et est responsable du portefeuille des NNF de la région de l'Ontario du SCC, du programme de « formation du formateur », et des formations initiales et d'appoint pour les formateurs en établissement.

[34] Mme Anderson a affirmé que les nouveaux agents correctionnels étaient surtout formés par les formateurs du Collège du personnel (CX-03) par l'entremise du PFC. Certains formateurs ont des dossiers précis, comme la formation des formateurs en établissement en ce qui concerne divers cours liés à la sécurité. Elle a mentionné que les documents de formation du PFC avaient été élaborés par la Direction générale de l'apprentissage et du perfectionnement à l'administration centrale, alors que les documents de formation sur l'utilisation de l'APRA avaient été élaborés par un CX-03 au Collège du personnel avec l'aide de la section des services techniques de l'administration centrale du SCC. Les formateurs du Collège du personnel donnent rarement de la formation d'appoint; celle-ci ne figure pas parmi leurs rôles principaux.

[35] Mme Anderson a expliqué que le programme « formation des formateurs » est effectué par les CX-03 et offert aux formateurs en établissement pour les préparer à donner la formation d'appoint et remettre à niveau leurs compétences en formation. Elle a souligné que la formation d'appoint ne faisait que « remettre à niveau » les compétences déjà acquises. Selon elle, la formation d'appoint diffère de la formation initiale donnée par les formateurs du Collège du personnel; la formation initiale enseigne de nouvelles compétences en les subdivisant et en les expliquant, alors que les participants aux formations d'appoint possèdent déjà ces compétences. Cependant, elle a admis en contre-interrogatoire que les participants étaient censés être aussi chevronnés après la formation d'appoint qu'après leur formation initiale.

[36] Mme Anderson a expliqué que les formateurs du Collège du personnel planifient et coordonnent la formation et sont responsables de la communication, de la préparation de la formation, et de l'acquisition et de l'installation de tout équipement nécessaire à la formation, de même que des demandes d'impression des documents ou de matériel. Elle a dit qu'ils participent à l'identification des besoins en matière de formation et aident les formateurs en milieu de travail à faire de même.

[37] Selon Mme Anderson, les formateurs du Collège du personnel participent à l'élaboration du programme de cours et à la révision et à la mise à jour du matériel d'enseignement, particulièrement lorsque de nouvelles politiques ou lois sont mises en place. Ils analysent le programme de cours en vigueur et lui donnent leur avis ainsi qu'à l'administration centrale du SCC. Ils aident également l'administration centrale à concevoir et à élaborer de nouveaux cours. D'autres responsabilités consistent à tester les nouveaux cours et à donner des évaluations des cours.

[38] Les formateurs du Collège du personnel donnent aussi des instructions et des conseils aux participants du PFC. Mme Anderson a expliqué qu'il y a généralement environ 25 recrues pour chaque séance du PFC. Chaque formateur est désigné pour agir comme mentor d'un groupe de recrues. Le formateur désigné est la première personne à interagir avec les recrues et à cerner les problèmes de comportement ou d'apprentissage. Dans le cadre de ce rôle, il émet aussi des rétroactions continues sur les recrues, tant auprès des recrues que de Mme Anderson. Selon celle-ci, il est important que les formateurs documentent tout et qu'ils la rencontrent toutes les semaines pour revoir leur charge de travail et cerner les préoccupations relatives aux recrues.

[39] Les formateurs du Collège du personnel se font parfois demander des conseils en matière de carrière, en particulier sur comment devenir formateur. Mme Anderson a affirmé qu'en plus de recevoir des demandes de conseils de la part des agents correctionnels, les formateurs du Collège donnent aussi des conseils à la direction relativement aux plans d'apprentissage et de perfectionnement et à la formation dans la région, comme le PFC et le programme de « formation des formateurs ».

[40] Mme Anderson a souligné que les formateurs du Collège du personnel sont responsables de tout l'équipement de sécurité et entretiennent des réserves de l'équipement utilisé dans les cours. Ils sont chargés de nettoyer cet équipement et de la prévenir si du nouvel équipement est nécessaire ou si l'équipement actuel pose problème. Ils siègent aussi à plusieurs comités nationaux pour élaborer des programmes de cours et de formation.

[41] En contre-interrogatoire, Mme Anderson a admis que des formateurs du Collège du personnel pouvaient être envoyés aux établissements du SCC pour donner de la formation et qu'elle avait déjà fait venir au Collège du personnel des formateurs en milieu de travail à titre d'assistants, mais elle a soutenu qu'un formateur en milieu de travail n'agissait normalement pas à titre de formateur principal et qu'à sa connaissance, on n'avait jamais demandé au fonctionnaire de participer à la formation tenue au Collège du personnel.

[42] Mme Déspres est directrice du design organisationnel et de la classification des postes pour l'employeur. Bien qu'elle n'occupe ce poste que depuis 11 mois, elle a 32 ans d'expérience en classification des postes. Elle a expliqué que la description de travail d'un agent correctionnel, classifié CX-02 (pièce E-2), est générale. Elle a déclaré que le poste était classifié en fonction de la Norme de classification CX (la « Norme ») (pièce E-4), qui sert d'outil de mesure pour évaluer la valeur relative des postes.

[43] La Norme comprend la définition du groupe et des notes pour les évaluateurs. Mme Déspres a expliqué que le plan d'évaluation détermine le niveau et inclut des postes repères. La description de travail comprend la description des activités clés du poste et des informations relatives aux quatre facteurs à évaluer, qu'un évaluateur peut ensuite comparer à la Norme.

[44] Mme Déspres a noté que la description des facteurs pour un agent correctionnel de niveau 2 dans la Norme comprend, sous la section Responsabilités :

« Doit discuter des besoins en formation et participer à la formation des employés, à l'élaboration ou à la sélection des cours et à l'établissement des calendriers de cours, prendre les dispositions relatives aux ressources ou donner des cours ». Elle a affirmé que le rôle d'un CX-02 dans la formation des pairs pouvait inclure une contribution à la formation d'autres membres du personnel.

[45] Mme Déspres a expliqué que la Norme comprend des postes repères, soit des descriptions de postes qui illustrent ce qui est démontré dans les notes descriptives. Les postes repères donnent aux évaluateurs un point de référence. La Norme fournit deux postes repères au groupe et niveau CX-02, chacun comprenant des responsabilités de formation et d'instruction. Le poste repère 4, préposé à l'entretien de l'équipement de sécurité, classifié CX-02, consiste en une description d'un poste qui a pour but de démontrer ce que signifie le processus d'évaluation. Il décrit un poste de niveau CX-02 où le titulaire participe à la formation du personnel en établissement. La description du poste repère 6, ou agent correctionnel (CX-02), décrit également la formation et l'instruction en milieu de travail.

[46] En contre-interrogatoire, Mme Déspres a reconnu que les postes repères aidaient simplement les évaluateurs à analyser un poste selon la Norme pour déterminer son niveau approprié. Il existe quatre niveaux d'agents correctionnels lesquels ont leur propre taux de rémunération ainsi que leurs propres tâches et responsabilités. Mme Déspres a reconnu que le poste repère 4, préposé à l'entretien de l'équipement de sécurité, faisait actuellement l'objet d'un grief de classification.

[47] En réinterrogatoire, Mme Déspres a souligné qu'il pouvait y avoir les mêmes tâches d'un poste à l'autre et que les postes classifiés à un niveau plus élevé pouvaient inclure des tâches de postes classifiés à un niveau inférieur, mais pas le contraire. Tout élément qui fait en sorte qu'un poste est classifié à un niveau plus élevé est propre à ce niveau.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le syndicat**

[48] Comme il l'a fait dans *Timson*, le syndicat a soutenu que *Lavigne* s'appliquait aux faits du présent grief et que le principe de la chose jugée devrait s'appliquer. Les faits dans *Lavigne* étaient presque identiques à ceux en l'espèce. Les deux griefs concernaient les mêmes parties et portaient sur le droit à la rémunération d'intérim

des agents correctionnels qui occupaient des postes classifiés CX-02 et offraient une formation d'appoint en milieu de travail. Toute différence relevée, comme la nature de la formation offerte, était minime.

[49] En outre, même s'il est question dans le présent grief d'une version de la convention collective ultérieure à celle examinée dans *Lavigne*, les différences entre le libellé de la disposition en question étaient minimes, et portaient sur un point qui n'est pas en litige. Dans l'ancienne convention collective, la clause 50.07 prévoyait que les employés étaient tenus d'exercer les fonctions du poste de classification supérieure pendant « au moins une (1) journée de travail », alors que dans la convention collective actuelle, la période est d'« au moins huit (8) heures de travail ».

[50] Le syndicat a aussi fait valoir que l'ajout d'une « indemnité pour formateurs » à la clause 43.05 de la convention collective actuelle, qui ne figurait pas dans la convention collective examinée dans *Lavigne*, ne modifie pas le droit à la rémunération d'intérim. L'indemnité existe indépendamment de la rémunération d'intérim, et rien dans la convention collective ne porte à croire que ces deux dispositions sont mutuellement exclusives. Si les parties l'avaient voulu, elles auraient précisé que les formateurs n'avaient pas droit à la fois à la rémunération d'intérim et à l'indemnité, comme c'est le cas dans l'interdiction de cumul figurant dans les clauses 22.03 et 24.03 de la convention collective, mais elles ne l'ont pas fait. En fait, il a été démontré que les agents correctionnels CX-01 exerçant les fonctions d'un poste de niveau CX-02 et agissant à titre de formateurs recevaient à la fois l'indemnité et la rémunération d'intérim. La même logique devrait s'appliquer aux agents correctionnels CX-02 qui agissent à titre de formateurs CX-03.

[51] Citant Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4<sup>e</sup> édition, au paragraphe 4:2220, le syndicat a affirmé que les décisions arbitrales antérieures, sans être exécutoires, faisaient partie du contexte dans lequel une convention collective devait être interprétée. Le syndicat a également cité Brown et Beatty aux paragraphes 1:3100 et 2:3221. Il a de plus soutenu que le paragraphe 233(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *LRTFP* ») relève une tendance à aller dans le sens des décisions antérieures. En outre, une modification mineure de la convention collective ne touche pas au caractère exécutoire de la décision antérieure (voir *Irving Tissue Company c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 786*, 2010, NBCA 9). Le syndicat a fait valoir que, compte

tenu de ces principes, le raisonnement dans *Lavigne* devrait être suivi; le grief en l'espèce a été présenté par les mêmes parties, porte sur le même article de la convention collective, lequel est sensiblement le même, et concerne les mêmes préoccupations.

[52] Même si le syndicat a fait valoir que le grief devrait être accueilli sur la base du principe du choix raisonné, il a aussi soutenu que, compte tenu des faits, il est clair que le fonctionnaire avait droit à une rémunération d'intérim en tant que formateur CX-03 du Collège du personnel lorsqu'il exerçait les fonctions d'un formateur offrant une formation en milieu de travail sur l'utilisation de l'APRA. La question qu'il convient de se poser est celle de savoir si le fonctionnaire a effectué, à titre intérimaire, une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur. Si la réponse est affirmative, le fonctionnaire doit recevoir une rémunération d'intérim.

[53] En réponse à cette question, le syndicat a souligné que le poste d'attache du fonctionnaire est celui d'un agent correctionnel classifié CX-02. En tant qu'agent correctionnel CX-02, il supervise des détenus dans l'Établissement. Fournir de la formation ne fait pas partie des fonctions liées à son poste de travail. Le fonctionnaire a témoigné que les agents correctionnels CX-02 ne donnent pas de formation ou d'instruction aux agents correctionnels CX-01 ou CX-02, et ne supervisent pas non plus leurs pairs. Ils travaillent ensemble comme un groupe accomplissant les mêmes fonctions liées à la sécurité au sein de l'unité résidentielle. Même si un programme de mentorat est mis en œuvre dans l'Établissement, les mentors sont des agents désignés.

[54] À moins d'être spécialement choisis et formés, les agents correctionnels CX-02 ne sont pas qualifiés pour offrir une formation aux termes des NNF. En règle générale, les agents correctionnels devraient savoir comment utiliser l'APRA, notamment connaître la taille adéquate de l'unité et l'ordre d'inspection avant l'enfilage. La majorité des agents correctionnels n'utilise ces connaissances qu'une fois par année lors de la formation d'appoint. Cependant, les agents correctionnels CX-02 qui sont choisis pour offrir une formation d'appoint en milieu de travail disposent de plus de connaissances et de qualifications que leurs pairs.

[55] Dans l'Établissement, seuls cinq agents correctionnels sont qualifiés pour offrir une formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA. Ils sont choisis par l'employeur afin d'être formés à titre de formateurs en établissement. Chaque année, de septembre jusqu'à la fin octobre ou début de novembre, ils offrent une formation d'appoint sur



l'utilisation de l'APRA à environ 220 agents correctionnels et autres membres du personnel. Au cours de cette période, on les décharge de leurs fonctions habituelles et ils n'exercent que les fonctions d'un formateur. En tant que formateurs sur l'utilisation de l'APRA, ils sont responsables des essais d'ajustement, qui nécessitent également une formation spéciale. Dans le cadre de cette exigence, le formateur en milieu de travail aurait l'autorité d'ordonner aux agents correctionnels de se conformer aux exigences réglementaires, y compris l'exigence d'avoir le visage rasé de près. La capacité de donner de telles instructions ne fait pas partie des fonctions normales d'un CX-02. Les formateurs en milieu de travail corrigent également les épreuves et fournissent de la rétroaction aux participants, en plus de donner à l'employeur des explications sur les résultats de la formation, que ce soit la réussite ou l'échec.

[56] Une des activités principales des formateurs du Collège du personnel, qui occupent des postes classifiés CX-03, est l'exigence d'organiser et de fournir la formation destinée au personnel au sein du SCC. Le contenu de la formation sur l'utilisation de l'APRA est le même, qu'il soit enseigné au Collège du personnel ou dans l'Établissement. Lorsque le fonctionnaire accomplit des fonctions de formation, il y consacre 100 % de son temps sur une période de six semaines, et il est déchargé des fonctions habituelles d'un CX. Il reçoit une formation complémentaire et doit préparer et organiser l'installation prévue pour la formation, fournir de la rétroaction aux participants, entretenir l'équipement, et former et superviser les agents correctionnels, ce qui ne fait pas partie de ses fonctions habituelles en tant que CX-02. Par conséquent, lorsque le fonctionnaire agit à titre de formateur en milieu de travail sur l'utilisation de l'APRA, il exécute essentiellement les fonctions d'un CX-03 pendant au moins huit heures.

[57] Le syndicat a soutenu que, conformément à *Lavigne*, le fonctionnaire n'était pas tenu d'exécuter toutes les fonctions d'un formateur CX-03 du Collège du personnel. De plus, même s'il peut y avoir chevauchement des fonctions des différents niveaux de classification des CX, il ressort de la preuve que la description de travail d'un poste de classifié à un niveau plus élevé peut comprendre certaines fonctions d'un poste classifié à un niveau moins élevé, mais pas le contraire. En l'espèce, la description de travail du poste de formateur CX-03 du Collège du personnel comprend la formation d'appoint, mais pas la description de travail d'un CX-02.

[58] Compte tenu de ces faits, le syndicat a affirmé que l'employeur avait contrevenu à la clause 49.07 de la convention collective, puisqu'il n'a pas accordé au fonctionnaire une rémunération d'intérim au niveau CX-03 pour tous les jours où il a agi à titre de formateur sur l'utilisation de l'APRA. Le syndicat a demandé que le fonctionnaire soit rémunéré rétroactivement pour tous les jours où il a agi à titre de formateur sur utilisation de l'APRA, tel qu'il est énoncé dans la pièce G-5.

## **B. Pour l'employeur**

[59] Citant *Chafe et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112, l'employeur a fait valoir qu'il était nécessaire d'examiner les termes employés par les parties dans leur sens habituel afin de déterminer leur intention réelle lorsqu'elles ont conclu la convention collective. Un arbitre de grief ne peut pas modifier la convention collective. Dans le présent cas, le libellé faisant l'objet du litige est de déterminer si le fonctionnaire « a exécuté [...] une grande partie » des fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur. L'employeur a soutenu que le fonctionnaire n'avait pas exécuté une grande partie du travail d'un formateur CX-03 du Collège du personnel et que les fonctions indiquées dans la description de travail de son poste en tant que CX-02 suffisent à les classer parmi celles d'un formateur offrant une formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA.

[60] En analysant le témoignage, l'employeur a souligné que M. Thompson avait déclaré que le fonctionnaire avait suivi un programme de cours préparé par quelqu'un d'autre lorsqu'il a fourni la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA. Il n'a pas élaboré ou adapté les documents du cours. Mme Anderson a témoigné que les documents utilisés pour la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA en 2009 avaient été préparés par un formateur CX-03 du Collège du personnel qu'elle supervisait. Le fonctionnaire n'a pas évalué le rendement des participants ni dressé des rapports d'évaluation pour chaque participant. M. Thompson a témoigné que les formateurs en milieu de travail, comme le fonctionnaire, ne corrigent pas toujours les épreuves et n'avisent pas toujours directement la direction en ce qui concerne les participants qui ont réussi ou échoué la formation. Il a également confirmé qu'en 2009 il examinait personnellement les épreuves pour connaître les résultats. Il a déclaré dans son témoignage que les formateurs en milieu de travail qui effectuent la formation d'appoint n'établissent pas le calendrier de la formation. Il a aussi témoigné

que les formateurs en milieu de travail demandent habituellement à un gestionnaire correctionnel d'intervenir lorsqu'ils ont un problème avec un participant.

[61] L'employeur a souligné que M. Thompson avait également témoigné que les agents correctionnels CX-02 assument un rôle de premier plan dans leurs unités et agissent à titre de mentors et d'encadreurs à l'égard des agents correctionnels CX-01. Il a déclaré que la description de travail d'un agent correctionnel CX-02 comprenait la formation des pairs. Il a aussi affirmé, sans hésitation, que la formation des pairs pouvait comprendre la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA. M. Thompson a en outre témoigné que l'encadrement et le mentorat pouvaient comprendre la formation officielle des pairs.

[62] La description de travail d'un agent correctionnel CX-02 comprend une activité telle que la formation d'appoint en milieu de travail. Selon cette description de travail (pièce E-2), les agents correctionnels fournissent de l'encadrement et du mentorat non seulement aux agents correctionnels, mais aussi aux nouveaux employés, aux bénévoles et aux entrepreneurs, sur des questions telles que les dispositions législatives, politiques et procédures pertinentes. La description de travail précise également que les agents correctionnels doivent avoir des connaissances en ce qui concerne l'équipement, notamment l'APRA, et doivent disposer des compétences nécessaires en communication et en écoute pour fournir le mentorat et la formation. Informer les collègues de la nécessité de respecter les règles fait partie de leur travail. Ils doivent aussi avoir les habiletés nécessaires pour effectuer des réparations mineures de l'équipement. Mme Déspres a témoigné que, aux termes de la norme de classification, les fonctions du poste de niveau CX-02 comprennent la formation entre les pairs, laquelle figure dans la description du poste repère. La prestation de formation d'appoint figure au bas de l'échelle des fonctions d'un CX-03 et chevauche la description de travail d'un CX-02. Le fait d'offrir une formation d'appoint ne signifie pas que l'agent assume des fonctions liées à un poste classifié à un niveau supérieur.

[63] L'employeur a affirmé qu'en 2009, le rôle principal des formateurs CX-03 du Collège du personnel était d'assurer la formation initiale des nouveaux employés, ce que le fonctionnaire n'a pas fait. La preuve a établi qu'il était très rare qu'un CX-02 aide un CX-03 à fournir la formation initiale, laquelle est différente de la formation d'appoint. La formation initiale est deux fois plus longue que la formation d'appoint, et elle est plus exhaustive, car il faut enseigner de nouvelles compétences. Ce sont les

formateurs du Collège du personnel qui ont rédigé les documents utilisés dans la formation d'appoint. Les formateurs en milieu de travail n'ont joué aucun rôle dans l'élaboration de ces documents. En outre, les formateurs du Collège du personnel ont formé les CX-02 pour que ces derniers puissent donner la formation d'appoint; ils formaient les formateurs. La preuve a permis d'établir qu'un CX-03 est rarement appelé à fournir une formation d'appoint dans un établissement, puisque cela ne fait pas partie des fonctions principales d'un CX-03. De plus, un CX-03 n'a jamais été appelé à offrir une formation d'appoint dans l'Établissement.

[64] L'employeur a soutenu que la preuve avait clairement démontré que le fonctionnaire n'avait pas exécuté les principales fonctions d'un formateur CX-03 du Collège du personnel. Il n'a pas déterminé les besoins en matière de formation, élaboré un programme de cours, fourni de la rétroaction aux stagiaires, effectué les évaluations des stagiaires, fourni des conseils en matière de perfectionnement professionnel, ou entretenu l'inventaire. Il n'a pas fourni de formation dans le cadre du PFC. Il a uniquement fourni une formation d'appoint sur place, ce qui ne fait pas de lui un formateur du Collège du personnel. Offrir de la formation n'est qu'un aspect des fonctions d'un formateur du Collège du personnel. La description de travail d'un CX-02 est assez générale pour comprendre la formation d'appoint. En outre, l'indemnité pour formateur vise à dédommager les CX-02 pour les fonctions supplémentaires liées à la formation.

[65] L'employeur a soutenu que la jurisprudence démontrait que l'exercice d'une seule fonction d'un poste de niveau de classification supérieur n'impliquait pas qu'un employé ait exécuté une grande partie des fonctions de ce poste. L'employeur a fait valoir que les fonctions d'un poste pouvaient chevaucher celles d'un poste classifié à un niveau, ce qui est différent de l'exécution « d'une grande partie » des fonctions d'un poste de classification plus élevée; à l'appui de ses arguments, il m'a renvoyé à *Gosselin c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2007 CRTFP 68, *Moritz c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 147, *Cameron c. Conseil du Trésor (Soliciteur général Canada - Service correctionnel)*, dossier de la CRTFP 166-02-25643 (19941004), *Smith c. Conseil du Trésor (Soliciteur général Canada - Service correctionnel)*, dossier de la CRTFP 166-02-26714 (19960319), et *Saint-Georges c. Conseil du Trésor (Soliciteur général Canada - Service correctionnel)*, dossier de la CRTFP 166-02-22129 (19930614).

[66] L'employeur a affirmé que *Lavigne* ne s'appliquait pas aux circonstances en l'espèce. Les faits ayant donné lieu à *Lavigne* ont eu lieu dans le cadre de l'ancienne convention collective. La convention collective qui s'applique au présent grief comporte une nouvelle clause qui traite précisément de la rémunération à laquelle ont droit les formateurs. Contrairement à *Lavigne*, la preuve dans le présent grief a démontré qu'il y avait une différence entre la formation initiale sur l'utilisation de l'APRA qui est fournie au Collège du personnel par les CX-03 et la formation d'appoint qui est offerte en milieu de travail par les CX-02. En outre, dans *Lavigne*, les descriptions de travail en question n'ont pas été examinées. La formation d'appoint n'est pas une fonction substantielle d'un CX-03.

[67] L'employeur a souligné que l'indemnité pour formateur prévue par la clause 43.05 de la convention collective visait à rémunérer les employés pour le travail qu'ils ont effectué en tant que formateurs en milieu de travail. En accordant au fonctionnaire à la fois l'indemnité et la rémunération d'intérim, celui-ci serait mieux rémunéré que l'employé CX-03 à propos duquel le fonctionnaire a allégué exercer les fonctions à titre intérimaire. Cette situation serait susceptible d'entraîner une absurdité en ce qui concerne l'interprétation de la convention collective. De plus, l'employeur a cité *Brown et Beatty*, au paragraphe 8:2140, et a déclaré que la demande des deux prestations constitue un cumul de prestations, ce qui n'est pas permis.

[68] L'employeur a fait valoir que *Canada (Office national du film) c. Coallier*, [1983] A.C.F. n° 813 (C.A.F.) (QL), s'appliquait aux circonstances en l'espèce. Le fonctionnaire aurait pu savoir immédiatement s'il allait recevoir la rémunération d'intérim et n'avait pas à attendre de recevoir son chèque de paie. Aux termes de la clause 20.10 de la convention collective, il disposait de 25 jours pour présenter un grief à compter de la date à laquelle il a pris connaissance, ou aurait dû prendre connaissance, des circonstances donnant lieu au grief. Toutefois, même s'il s'agissait d'un grief continu, compte tenu de *Coallier*, le fonctionnaire aurait droit à une réparation pour une période n'excédant pas les 25 jours précédant la présentation du grief.

[69] En conclusion, l'employeur a soutenu que le fonctionnaire n'avait pas droit à une rémunération d'intérim, car les fonctions liées à la prestation de la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA s'inscrivaient dans la description de travail du

fonctionnaire. Par conséquent, il n'exécutait pas une grande partie des fonctions liées à un poste classifié à un niveau supérieur.

### **C. Réplique du syndicat**

[70] Le syndicat a souligné qu'en dépit de l'argument de l'employeur selon lequel les CX-02 qui offrent une formation d'appoint n'élaborent pas les documents de formation, ne corrigent pas les épreuves, n'informent pas l'employeur des résultats et n'établissent pas le calendrier de la formation, la formation d'appoint a été créée en collaboration avec le département de la formation nationale du SCC à Ottawa. Le fonctionnaire a témoigné qu'il a toujours vérifié les réponses données par les étudiants dans les épreuves; la preuve a démontré que les formateurs en milieu de travail devaient être en mesure de donner à l'employeur des explications concernant les résultats de la formation. Enfin, aucune preuve n'a été présentée démontrant que les formateurs du Collège du personnel établissaient le calendrier de la formation. Le syndicat a également précisé que, en dépit de l'argument de l'employeur selon lequel la formation faisait partie du mentorat et de l'encadrement dans la description de travail d'un CX-02, M. Thompson a déclaré qu'un CX-02 ne pouvait pas offrir la formation liée aux NNF. Étant donné que la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA fait partie de la formation liée aux NNF, il semblerait qu'un CX-02 ne puisse pas offrir la formation d'appoint, selon la preuve de l'employeur. En outre, la « formation » ne figure pas dans la description de travail d'un CX-02.

[71] Le syndicat a également affirmé que la norme de classification est un outil qui sert à évaluer les emplois. Les descriptions de postes sont élaborées, puis mesurées, par rapport à une norme afin de déterminer les classes et les niveaux. La norme de classification ne permet pas d'ajouter du contenu ou des fonctions à une description de travail. De plus, les postes repères sont simplement des exemples qui aident un évaluateur à déterminer la valeur d'un emploi et ne sont pas exécutoires. Le syndicat a souligné que, même si Mme Déspres a déclaré que des chevauchements pouvaient exister entre les fonctions de postes de différentes classifications, un poste de niveau inférieur ne peut pas comprendre les fonctions d'un poste de niveau supérieur.

[72] Selon le syndicat, même si l'employeur a déclaré que le rôle principal d'un formateur CX-03 du Collège du personnel était de fournir la formation initiale, en réalité, la description de travail ne précise pas ce fait, mais énonce uniquement qu'ils offrent de la formation. Le syndicat a également souligné que la formation d'appoint

n'était pas une formation différente mais bien une version condensée de la formation initiale.

[73] Le syndicat a déclaré que la jurisprudence sur laquelle s'est appuyé l'employeur n'était pas applicable, car elle porte sur des situations où il existe un chevauchement entre les descriptions de travail, et que ce n'est pas le cas en l'espèce. Il n'y a aucun chevauchement entre les deux descriptions de travail. Le rôle principal d'un CX-03 est la formation, alors que celui d'un CX-02 est la gestion de cas.

[74] Le syndicat a fait valoir que le fonctionnaire était en droit de présenter un grief lorsqu'il a reçu son bordereau de paie. En outre, le syndicat a soutenu que le délai devrait être de plus de 25 jours, puisque le fonctionnaire percevait sa rémunération tous les trois mois et ne recevait un chèque qu'en octobre pour la période commençant en juillet. Quoi qu'il en soit, en vertu de l'article 228 de la *LRTFP*, un arbitre de grief peut rendre toute ordonnance qu'il juge appropriée pour remédier à la violation d'une convention collective. Par conséquent, étant donné les circonstances du grief en l'espèce, il serait juste et approprié de remédier à la violation complète de la convention collective.

#### **IV. Motifs**

[75] Le grief dont je suis saisie, présenté le 2 novembre 2009, s'énonce comme suit : [traduction] « Je conteste la décision de l'employeur de ne pas me payer la rémunération d'intérim au niveau CXIII pour tous les jours où j'ai exercé à titre intérimaire les fonctions d'un formateur offrant la formation sur l'utilisation de APRA, ce qui contrevient à la convention collective. » À titre de mesure corrective, le fonctionnaire a demandé dans son grief qu'on lui [traduction] « [...] verse rétroactivement la rémunération au niveau CXIII pour tous les jours où j'ai exercé à titre intérimaire les fonctions d'un formateur offrant la formation sur l'utilisation de l'APRA ».

[76] Même si le grief ne fait pas mention de dispositions particulières de la convention collective en cause, les parties ont convenu que la clause 49.07 s'appliquait aux faits se rapportant au grief. Par souci de commodité, cette clause est reproduite ci-après :

**49.07** *Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions*

*d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins huit (8) heures de travail, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.*

[77] Les parties ont également convenu que la clause 43.05, « Indemnité pour formateur », était pertinente aux faits relatifs en l'espèce. Cette clause prévoit ce qui suit :

**43.05 Indemnités pour formateur**

*Lorsqu'un-e employé-e accepte d'agir à titre de formateur, il ou elle reçoit une indemnité de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) de l'heure pour chaque heure ou partie d'heure.*

[78] Le syndicat a affirmé que le principe de la chose jugée s'appliquait aux faits en l'espèce. Le syndicat m'a renvoyé à Brown et Beatty, au paragraphe 2:3221, et a fait valoir que les faits dans *Lavigne* étaient presque identiques à ceux du présent grief et que, par conséquent, j'étais liée par *Lavigne*.

[79] Toutefois, je ne crois pas que les faits dans *Lavigne* sont identiques à ceux du présent grief. Le grief en l'espèce porte sur une convention collective plus récente, qui est quelque peu différente de celle examinée dans *Lavigne*. Tel qu'il est indiqué dans l'ouvrage de Brown et Beatty, au paragraphe 2:3221, trois conditions sont nécessaires pour que le principe de la chose jugée s'applique : les griefs doivent viser les mêmes parties, la même convention collective et la même question en litige. Ce n'est pas le cas dans l'affaire qui nous occupe. Même s'il s'agit des mêmes parties et de la même question en litige, les conventions collectives en cause sont différentes.

[80] Je conviens avec le syndicat que le changement du libellé de la clause 49.07 de la convention collective (clause 50.07 dans l'ancienne convention) est mineur et n'est pas pertinent à la question en litige. Cependant, je ne suis pas d'accord pour dire que l'ajout de l'indemnité pour formateur dans la clause 43.05 de la convention collective actuelle, qui ne figurait pas dans la convention collective examinée dans *Lavigne*, n'est pas pertinent. Je crois que l'applicabilité de l'indemnité pour formateur est une considération importante dans le grief dont je suis saisie et, par conséquent, je ne peux conclure que l'objet en litige est exactement le même que celui dont il est question dans *Lavigne*. L'arbitre de grief dans ce cas n'a pas statué explicitement sur



l'applicabilité de l'indemnité pour formateur, et tous les commentaires qu'il a formulés concernant la disposition n'étaient que l'expression de son opinion plutôt qu'une partie de la décision. Pour ce motif, je ne crois pas que le principe de la chose jugée s'applique dans le présent cas.

[81] Par ailleurs, je crois que les faits relatifs au présent grief diffèrent quelque peu de ceux présentés dans *Lavigne*. Dans *Lavigne*, l'arbitre de grief a conclu que les fonctionnaires, qui étaient des agents correctionnels classifiés CX-2, donnaient exactement la même formation de tir dans les établissements que celle donnée par les formateurs nationaux de tir, classifiés CX-03. En fait, il a conclu que la formation de tir en question dans ce cas était un élément clé du poste de formateur national de tir, classifié CX-03, et que les CX-02 qui offraient la même formation de tir dans les établissements exécutaient cette fonction à 100 % pour au moins une journée de travail, ce qui leur donnait droit à la rémunération d'intérim.

[82] La situation n'est pas exactement la même en l'espèce. La preuve qui m'a été présentée a clairement démontré que le fonctionnaire avait fourni une formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA, laquelle était plutôt différente de la formation offerte par les formateurs du Collège du personnel, puisqu'elle durait une journée de moins, même si les documents de formation étaient les mêmes. La preuve qui m'a été soumise a également démontré que les fonctions du poste de formateur du Collège du personnel ne se limitaient pas uniquement à offrir la formation sur l'utilisation de l'APRA. Dans *Lavigne*, il semble que la formation de tir en question était une fonction importante des formateurs nationaux de tir. De plus, contrairement à *Lavigne*, j'ai l'avantage de disposer des descriptions de travail applicables qui, à mon avis, sont déterminantes pour apprécier les allégations selon lesquelles un employé a exécuté les fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur. Étant donné ces différences par rapport à *Lavigne*, je crois qu'il est important que le présent grief soit tranché sur le fond, et non selon le principe de la chose jugée, tel qu'il est soutenu par le syndicat.

[83] En vertu de la clause 49.07 de la convention collective, un fonctionnaire qui cherche à établir son droit à une rémunération intérimaire doit s'acquitter de la charge de démontrer qu'il a été tenu par l'employeur « [...] d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins huit (8) heures de travail [...] ». Tel qu'il a été déclaré dans *Cooper et Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*,

2009 CRTFP 160, pour s'acquitter de la charge de la preuve, le fonctionnaire doit établir chaque élément de la disposition. Dans ce grief, il ne fait aucun doute que l'employeur a exigé que le fonctionnaire exécute les fonctions en question. Il ne fait aucun doute non plus qu'il a exécuté ces fonctions pendant au moins huit heures de travail. Il est également indiscutable que, si le fonctionnaire exécutait une grande partie des fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur, il le faisait à titre intérimaire. Il n'est pas clair cependant si le fonctionnaire « [...exécutait] à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur [...] ». Il s'agit de la question en litige en l'espèce.

[84] L'employeur a maintenu que le rôle du fonctionnaire à titre de formateur en milieu de travail offrant la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA était compris dans sa description de travail de CX-02 (pièce E-5), et qu'il s'agit d'une tâche qui figure également dans la description de travail d'un agent de formation CX-03 du Collège du personnel (pièce E-1). Cet argument s'appuie sur une conclusion selon laquelle le fait d'agir à titre de formateur peut être considéré comme [traduction] « du mentorat et de l'encadrement en cours d'emploi », ce qui correspond à la fonction figurant dans la description de travail d'un CX-02 que l'employeur a signalée. L'employeur a aussi attiré l'attention sur la norme de classification et les postes repères pour démontrer que le fonctionnaire devait avoir les habiletés requises pour fournir la formation [traduction] « entre pairs ».

[85] Je ne crois pas que le rôle du fonctionnaire en tant que formateur offrant la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA peut être inclus dans la description du mentorat et de l'encadrement en cours d'emploi. Bien que j'admetsse le fait que la formation constitue un élément du mentorat et de l'encadrement, le rôle du fonctionnaire en tant que formateur de la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA est plus officiel et plus axé sur la formation en salle de classe que ne le laissent entendre ces mots. Je n'arrive pas à conclure que le fait de donner une formation officielle en salle de classe s'inscrit dans les fonctions d'un agent correctionnel classifié CX-02 telles qu'elles sont décrites dans la description de travail du fonctionnaire, laquelle comprend principalement des fonctions de sécurité et de gestion de cas au sein d'un établissement pénitentiaire.

[86] Le fait qu'il soit prévu par la Norme et les postes repères (pièce E-4) que les employés classifiés CX-02 assument une certaine responsabilité en matière de

formation ne signifie pas qu'il en est de même de la description de travail du fonctionnaire. Cela signifie simplement qu'elle pourrait prévoir cette responsabilité. La Norme sert de guide pour l'évaluation des postes, et les postes repères qui y sont inclus sont des exemples de postes de types similaires à chaque niveau visant à aider les évaluateurs de classification des emplois à placer un poste dans le cadre de la classification. Selon la Norme, un employé occupant un poste classifié CX-02 pourrait être chargée de discuter des besoins en matière de formation et de contribuer à la formation du personnel, de participer à l'élaboration ou à la sélection de cours et à l'établissement des calendriers de cours, et de prendre les dispositions relatives aux ressources ou donner des cours. En ce qui concerne la classification CX-03, la Norme prévoit qu'un employé pourrait avoir la responsabilité de déterminer les nécessités en matière de formation, de planifier, d'élaborer et de donner des cours dans le cadre de programmes internes de formation. En faisant une distinction entre les deux niveaux de responsabilité, la Norme vise uniquement à attribuer un niveau à un poste.

[87] Même si le fonctionnaire a exercé des fonctions qui débordaient du cadre de sa description de travail, il n'a pas nécessairement accompli une grande partie des fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur. Il doit toujours démontrer que, en agissant à titre de formateur de la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA, il a exécuté en grande partie les fonctions d'un agent de formation CX-03 du Collège du personnel.

[88] La description de travail d'un CX-03 (pièce E-1) énonce neuf activités principales : planifier, coordonner et présenter les programmes de formation au personnel du Service correctionnel; participer au processus de détermination des besoins en matière de formation; participer à l'analyse, la conception des programmes, l'évaluation et la validation des cours; agir à titre de conseiller, de formateur, de facilitateur ou de coordonnateur affecté au PFC; fournir des rapports d'évaluation pour chaque stagiaire; offrir des conseils au personnel sur la pertinence des programmes de formation liés aux normes de rendement au travail; fournir des avis et des conseils à la direction sur tous les aspects de la formation et du perfectionnement; aider à l'entretien de l'inventaire et au contrôle du matériel de formation dans différents lieux de formation, notamment le menu entretien et la manipulation des armes à feu; participer à des comités et à des projets de formation.

[89] En l'espèce, la preuve a clairement démontré que le fonctionnaire n'avait pas planifié ni coordonné la formation. Ce travail a été principalement accompli dans l'Établissement par le coordonnateur de la formation du personnel et les gestionnaires correctionnels. Le fonctionnaire n'a fait qu'organiser son calendrier conformément aux calendriers des autres formateurs et aider à établir un nouvel horaire de formation pour les agents correctionnels ne pouvant pas assister à la session de formation régulière. Il ressort aussi clairement de la preuve que le fonctionnaire n'a pas participé à l'analyse des besoins en matière de formation. Il n'a ni élaboré les programmes, ni évalué ou validé les cours. Il n'a pas agi à titre de conseiller, de facilitateur ou de formateur au PFC. Il n'a pas effectué les évaluations des stagiaires, même s'il était disposé à expliquer les résultats de l'examen que les stagiaires ont effectué à la fin de la formation d'appoint. Il n'a pas fourni de conseils au personnel sur la pertinence des programmes de formation, malgré son allégation que le fait de conseiller aux agents correctionnels de se raser avant de participer à la formation d'appoint fait partie de cette fonction. Il n'a pas fourni de conseils à la direction sur tous les aspects de la formation et du perfectionnement. Il n'a pas entretenu l'inventaire du matériel de formation, puisque M. Thompson a témoigné que ce travail était effectué par le coordonnateur de la formation du personnel. Le fonctionnaire a déclaré dans son témoignage qu'il avait procédé à des réparations mineures de l'APRA et d'autres équipements nécessaires dans la mesure où il a même changé des piles, mais il a reconnu que l'entretien de l'équipement était confié à des sous-traitants. Enfin, même si le fonctionnaire a déclaré avoir participé à des comités où l'on traitait de formation, il est clair qu'il n'y a participé qu'à titre d'agent correctionnel et non à titre d'agent de formation du Collège du personnel.

[90] Le droit à une rémunération d'intérim en vertu de la présente convention collective est accordé à un employé s'il exécute les fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur pendant huit heures. Attendre d'un employé qu'il s'acquitte en si peu de temps de toute la gamme des fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur irait à l'encontre du but recherché. Il s'agit de déterminer quel est le seuil : Combien de fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur un employé doit-il exécuter en huit heures? Dans les situations où un employé est appelé à remplacer un employé occupant un poste classifié à un niveau supérieur, la question du droit à une rémunération d'intérim se simplifie un peu, car l'employé est censé exécuter les fonctions que le titulaire du poste aurait normalement accomplies.

[91] Toutefois, en l'espèce, le fonctionnaire ne remplaçait pas un CX-03. En effet, la preuve a démontré que les CX-03 donnent rarement, voire jamais, la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA dans les établissements du SCC. La demande de rémunération d'intérim présentée par le fonctionnaire est uniquement fondée sur le fait qu'il a agi à titre de formateur pour la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA dans l'Établissement pendant six semaines à l'automne 2009. Il n'a d'aucune façon affirmé avoir exécuté des fonctions figurant dans la description de travail d'un CX-03 autres que celles de la formation, et la preuve a clairement démontré qu'il n'avait pas accompli d'autres fonctions de la description de poste. Le fonctionnaire n'ayant exécuté qu'une seule des fonctions indiquées sur la description de poste d'un CX-03, peut-on le considérer comme ayant exécuté une grande partie des fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur?

[92] Dans la jurisprudence, la question de savoir ce qui constitue le fait d'« exécuter une grande partie » des fonctions a été considérée. Bien qu'il soit admis que les employés ne s'acquittent pas de toutes les fonctions du poste de niveau supérieur pour recevoir une rémunération d'intérim, il y a quelques variations dans la jurisprudence sur le temps qui doit être consacré pour remplir les fonctions du poste de niveau supérieur. Comme l'a souligné l'arbitre de grief dans *Cooper et Wamboldt*, au paragraphe 48 :

*[48] Cela dit, la jurisprudence n'est pas uniforme. De nombreux critères ont été établis pour trancher cette question; par exemple, il a été déterminé que l'employé qui exécute les fonctions du niveau de classification supérieur à 100 % pour au moins une journée de travail satisfait au critère, c'est-à-dire qu'il a « exécuté une grande partie des fonctions » (voir Lavigne et al., au paragraphe 54). Dans un autre cas, il a été déterminé que l'employé qui exécute les fonctions du niveau de classification supérieur 40 % du temps ne satisfait pas au critère (voir Beaudry et al., aux paragraphes 29 à 33). Par contre, si les fonctions du niveau de classification supérieur sont exécutées 70 % du temps, la condition est remplie (voir Bégin et al.).*

[93] En l'espèce, le fonctionnaire a exécuté une seule fonction parmi celles indiquées dans la description de travail d'un poste classifié à un niveau supérieur. Quotidiennement, et ce, pendant six semaines, le fonctionnaire a consacré tout son temps à cette fonction. Bien qu'il puisse être raisonnable de s'attendre d'un employé occupant un poste à titre intérimaire pour une journée de travail qu'il accomplisse seulement une petite partie des fonctions du poste classifié à un niveau supérieur, il

semble également raisonnable de s'attendre à ce que l'employé s'acquitte d'un plus grand nombre de fonctions liées au poste lorsqu'il agit à titre intérimaire pour une période de six semaines. La preuve présentée par Mme Anderson a démontré que, même en donnant des cours dans le cadre du PFC, les formateurs du Collège du personnel assumaient la responsabilité d'une plus vaste gamme de fonctions et ne se limitaient pas à la formation. Ils fournissaient de la rétroaction, des avis et des conseils aux participants, et l'évaluation des cours à Mme Anderson. De plus, ils s'occupent de la planification, de la coordination et de la mise en œuvre de la formation. Le fonctionnaire n'a exécuté aucune de ces fonctions.

[94] Contrairement à un employé qui remplace un autre employé occupant un poste classifié à un niveau supérieur, le fonctionnaire n'est pas bien placé pour prétendre que, même s'il n'a accompli qu'une petite partie des fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur, il était disposé à les accomplir toutes. En fait, il ne remplaçait pas un formateur du Collège du personnel. La demande du fonctionnaire se fondait sur le fait que, en occupant à titre intérimaire le poste d'un formateur dans l'Établissement, il effectuait une grande partie du travail d'un formateur du Collège du personnel. Le fondement même de sa demande est que, du simple fait d'avoir fourni de la formation, fonction qui ne figure pas dans sa description de travail, il a agi à titre de formateur du Collège du personnel.

[95] Je ne suis pas d'accord. Le fait de fournir de la formation n'est qu'une petite partie du travail d'un formateur du Collège du personnel, tel qu'il est énoncé dans la description de travail de ce poste (pièce E-2). Il me semble que, lorsqu'un employé demande une rémunération d'intérim pour l'exercice de fonctions qui ne relèvent pas de sa description de travail, par opposition à une demande de rémunération d'intérim pour le remplacement d'un employé occupant un poste classifié à un niveau supérieur, la notion d'« [exécution...] en grande partie » doit avoir un certain sens. À mon avis, exécuter une seule tâche, à moins qu'elle ne soit une tâche principale et propre au poste classifié à un niveau supérieur, ne constitue pas une exécution en grande partie. Étant donné que la Norme prévoit que la formation fait partie des fonctions du poste CX-02, je ne la considère pas comme un trait caractéristique du poste de formateur du Collège du personnel, et elle n'est certainement pas la principale fonction de ce poste. Par conséquent, je conclus que le fonctionnaire n'exerçait pas substantiellement les fonctions d'un poste classifié à un niveau supérieur.

[96] Même si je conclus que le fonctionnaire n'occupait pas, à titre intérimaire, le poste d'un agent de formation du Collège du personnel, je reconnais qu'il exerçait des fonctions qui ne figuraient pas sur sa description de travail. L'employeur a soutenu que l'indemnité pour formateur prévue par la clause 43.05 de la convention collective visait à indemniser les employés pour les responsabilités additionnelles. L'employeur a également fait valoir que la position du syndicat selon laquelle le fonctionnaire avait droit à la fois à l'indemnité pour formateur et à la rémunération d'intérim conduirait à un résultat absurde, car le fonctionnaire gagnerait en fait plus que l'agent CX-03 dont il occupait le poste à titre intérimaire. Je suis d'avis qu'un résultat aussi incongru devrait être évité.

[97] Cependant, le syndicat a raison lorsqu'il souligne que rien dans la convention collective n'empêche un employé de recevoir à la fois la rémunération d'intérim et l'indemnité pour formateur. Un CX-01, agissant à titre de CX-02, aurait certainement droit à l'indemnité s'il était tenu de fournir une formation. La présence de l'indemnité n'est pas incompatible avec la rémunération d'intérim. Toutefois, cela laisse entendre que les parties ont reconnu que la formation est une tâche qu'un agent correctionnel visé par la convention collective pourrait être appelé à accomplir et pour laquelle il ne recevrait aucune autre rémunération. Cela étaye davantage ma conclusion que le fonctionnaire n'agissait pas à titre d'agent de formation par intérim classifié CX-03 du Collège du personnel lorsqu'il était formateur chargé de la formation d'appoint sur l'utilisation de l'APRA à l'automne 2009.

[98] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[99] Le grief est rejeté.

Le 17 juin 2013.

Traduction de la CRTFP

**Kate Rogers,  
arbitre de grief**